

República.org

**GENTE
EXCELENTE
NO SETOR
PÚBLICO**

RECONHECER,
CONECTAR E
CAPACITAR

ESTÁGIO PROBATÓRIO E A PEC 32/20

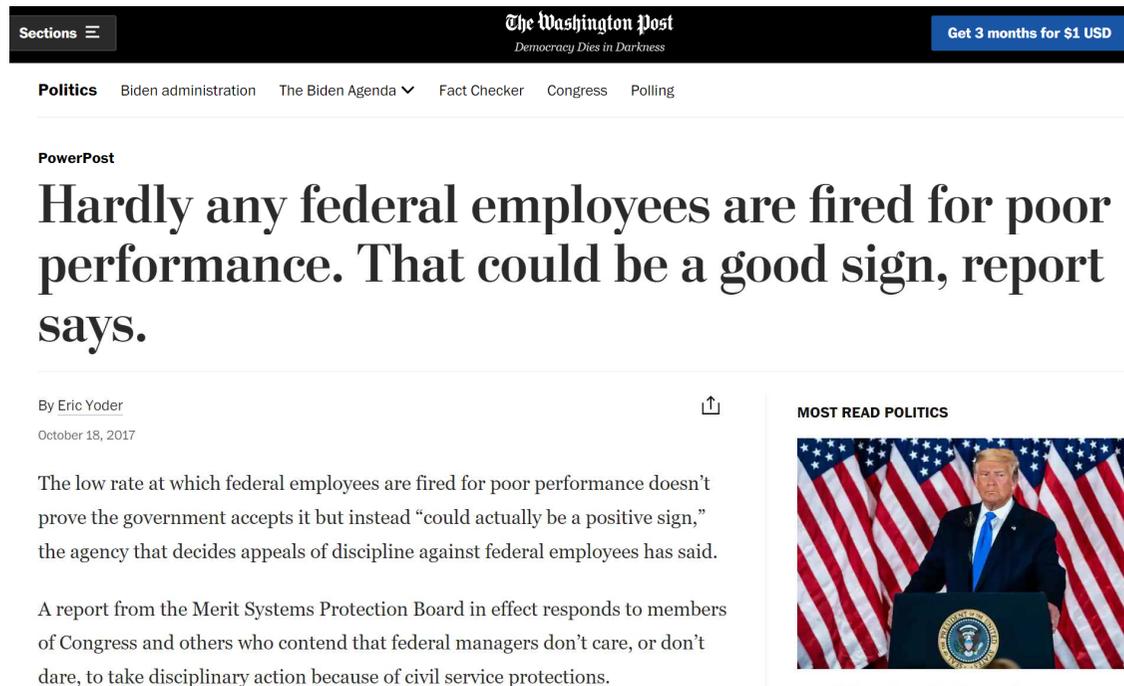
/// PONTOS DE PARTIDA PARA DISCUSSÃO DA PEC 32/20

- Diminuição de Privilégios e Distorções (férias de mais de 30 dias, aposentadoria compulsória como modalidade de punição...);
- Impactos Fiscais (mudanças de regras previdenciárias, vedações a benefícios como quinquênios...)
- **Eficiência, Melhoria do Serviço Público** (concurso, estágio probatório, gestão de desempenho, cargos de direção, carreiras).



/// NOSSO GRANDE DESAFIO NÃO ESTÁ NO DESLIGAMENTO

- **USA:** Em média 10.000 demitidos por má performance ou conduta imprópria por ano, em um universo de 2,1 milhões de empregados (não contam correios e agências de inteligência). **0,48% do total.**



The screenshot shows the top of a Washington Post article. The header includes the site logo, a navigation menu with 'Politics', 'Biden administration', 'The Biden Agenda', 'Fact Checker', 'Congress', and 'Polling', and a subscription button for '\$1 USD for 3 months'. The article title is 'Hardly any federal employees are fired for poor performance. That could be a good sign, report says.' by Eric Yoder, dated October 18, 2017. The text discusses a report from the Merit Systems Protection Board regarding the low rate of federal employees fired for poor performance. A 'MOST READ POLITICS' section is partially visible on the right, featuring a photo of Donald Trump at a podium.

Fonte: <https://www.washingtonpost.com/news/powerpost/wp/2017/10/18/hardly-any-federal-employees-are-fired-for-poor-performance-that-could-be-a-good-sign-report-says/>;



/// NOSSO GRANDE DESAFIO NÃO ESTÁ NO DESLIGAMENTO

- **Canadá:** Dentre os 270mil servidores do governo federal canadense, 92 por má conduta e 77 por baixo desempenho entre o "ano fiscal" 2015-2016. **0,06% do total.**

Fonte: <https://www.cbc.ca/news/politics/government-fired-misconduct-incompetence-1.4746602>

- **UK:** 2.470 demissões por má conduta ou baixa performance em um universo de 439.323 empregados. **0,56% do total.**

Fonte:

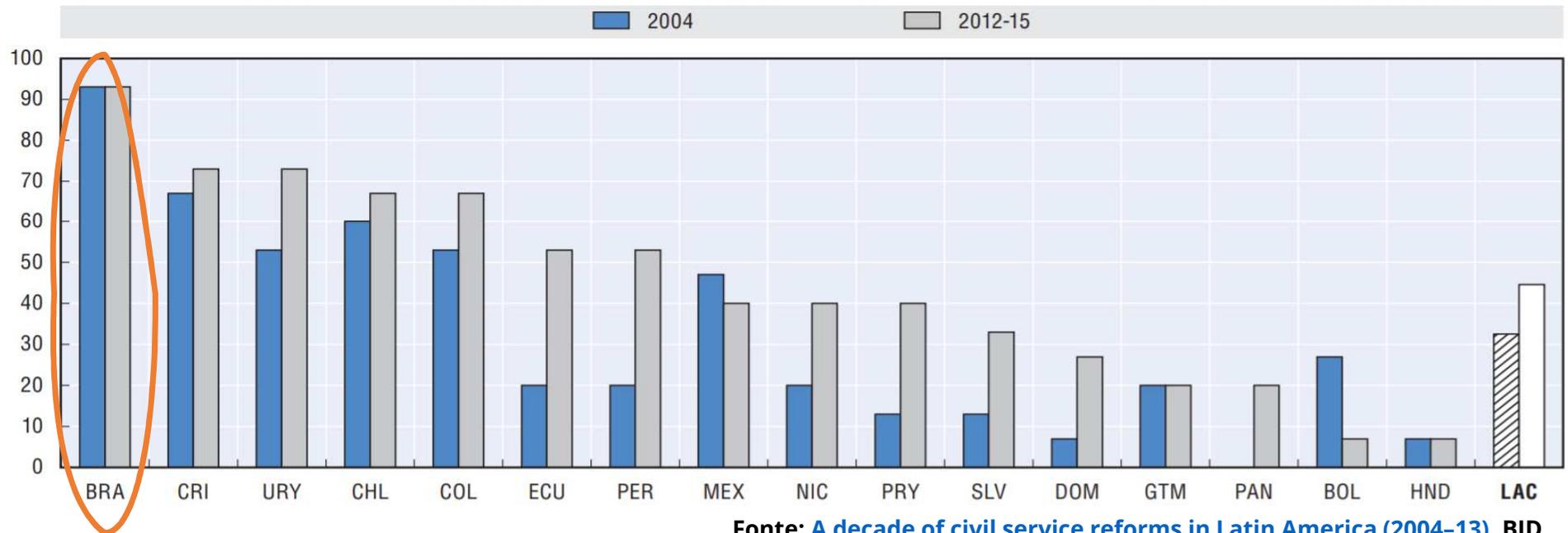
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/adhocs/005122civilserviceemploymentretirementsanddismissalsinthecivilservice2007to2015>



/// É IMPORTANTE RECONHECER QUE TIVEMOS AVANÇOS

6.3. Civil service Merit (2004, 2012-15)

Scale 0 to 100, with 100 being the best possible score



Fonte: [A decade of civil service reforms in Latin America \(2004-13\)](#). BID.

Critérios Analisados no Índice:

- A contratação para preenchimento de vagas está aberta, de direito e de fato, a todos os candidatos que possuam o qualificações requeridas. Estes são estabelecidos de acordo com a adequação e técnica;
- Os mecanismos e procedimentos de salvaguarda necessários estão em vigor contra a arbitrariedade, politização e clientelismo em todo o processo de contratação;
- Demissões ou rescisões de empregos que afetem as posições profissionais não são motivado por uma mudança nas tendências políticas do governo.

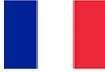


/// PRECISAMOS MODERNIZAR OS MODELOS DE ACESSO E DE GESTÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

- **Concursos Públicos:** A seleção está metodologicamente ultrapassada. A realização dos concursos tende a ser irregular, gerando dificuldade de planejamento da Força de Trabalho. Municípios ainda têm dificuldade em cumprir com o processo;
- **Estágio Probatório:** O instrumento não tem sido eficaz em seu propósito. No governo federal, 99,98% são aprovados no período probatório. O mesmo se repete em estados e municípios;
- **Cargos de Direção:** Diferente de países de referência, a livre nomeação (restrita a servidor, ou não) vai até as posições de chefia imediata. Existe elevada rotatividade destes postos (média de 30% ao ano no governo federal).
- **Sistemas de Carreiras:** Ocorre elevada fragmentação das carreiras, ocasionando distorções salariais e dificuldade de mobilidade funcional. Não existem padrões para desenho das tabelas e a concessão dos reajustes geralmente é orientada por fatores políticos;
- **Gestão de Desempenho:** Os diversos modelos implementados geralmente foram associados a remunerações variáveis, o que pressionou para que seus desenhos resultassem em notas elevadas independente da performance. As organizações públicas, suas lideranças e times carecem de metas que liguem seu desempenho a entrega de resultados para população.



///BENCHMARKING: ESTÁGIO PROBATÓRIO

1 - ESTÁGIO PROBATÓRIO			
PAÍS	MODELO	PRAZO	CRITÉRIOS
 ESTADOS UNIDOS	Cada agência define - carreiras mais complexas, mais tempo	3 anos intermitentes	Desligamen. pela chefia direta, a qualquer momento
 CANADÁ	Por carreira - carreiras mais complexas, mais tempo	6 meses – 3 anos	Desligamen. pela chefia direta, a qualquer momento
 REINO UNIDO	Padrão por função - avaliação periódica obriga. ex 2, 8, 16 sem	A chefia pode postergar indefinidamente. Média até 3 anos.	Desligamen. pela chefia direta, a qualquer momento
 FRANÇA	Por carreira - carreiras mais complexas, mais tempo	1 ano em média	Comissão avalia o desempenho ao final do prazo
 BRASIL (atual)	Mesmo padrão para todos os servidores	3 anos	Comissão avalia o desempenho ao final do prazo (avaliação de que é proforma)
 BRASIL (proposta Reforma Adm.)	Dois padrões: carreiras típicas e de prazo indeterminado	Carreiras Típ.: min 2 a. Indetermin: min 1 a.	Bom desempenho durante. Posição acima do corte em lista final de classificação

/// PRINCIPAIS LIMITAÇÕES DA PROPOSTA DA PEC 32/20 PARA O TEMA

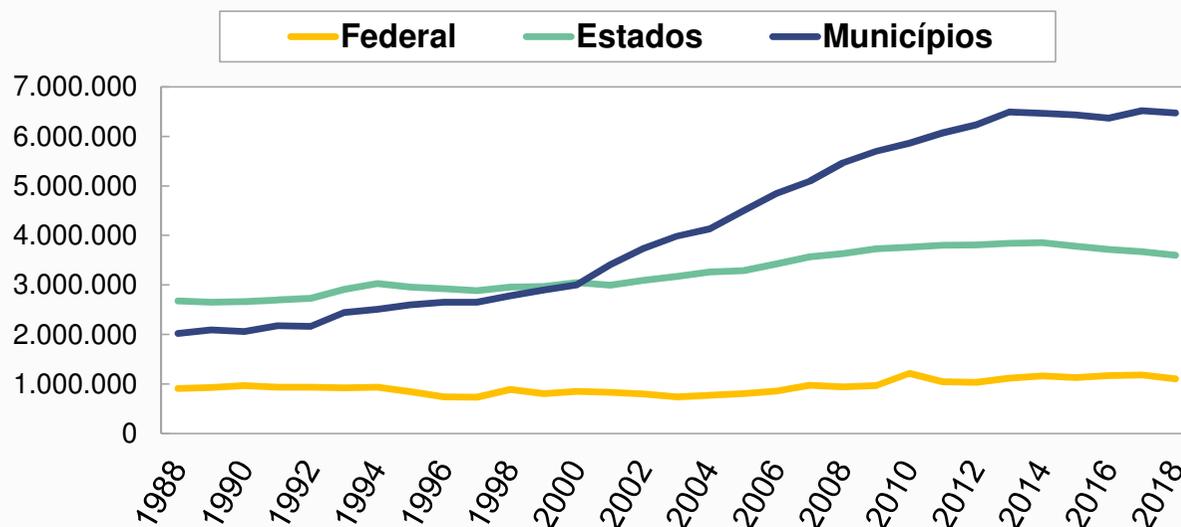
1. Vínculo de Experiência frente a **demanda prática do serviço público**;
 - Praticamente inviável de se implementar para carreiras associadas a posições de grande responsabilidade.
 2. O período do Vínculo de Experiência **será uma etapa do Concurso Público**, logo **regulamentado pelo seu edital**;
 3. **Dificuldade de se aplicar a classificação por desempenho** para acesso ao vínculo permanente (cargo típico ou c prazo indeterminado).
- Não há dúvidas que a proposta da PEC 32/20 irá fazer o “Estágio Probatório” funcionar, mas os custos para que isso ocorra pode ser muito elevado.



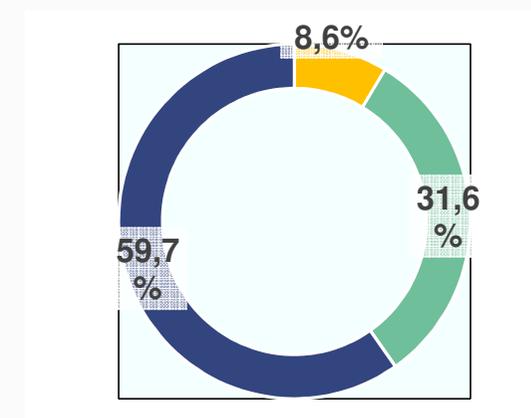
/// COMENTÁRIOS FINAIS

DADOS DO CONTEXTO BRASILEIRO

1. Evolução da Quantidade de Empregados por Ente (1988 - 2019).



2. Divisão da Quantidade de Empregados por Ente (2019)

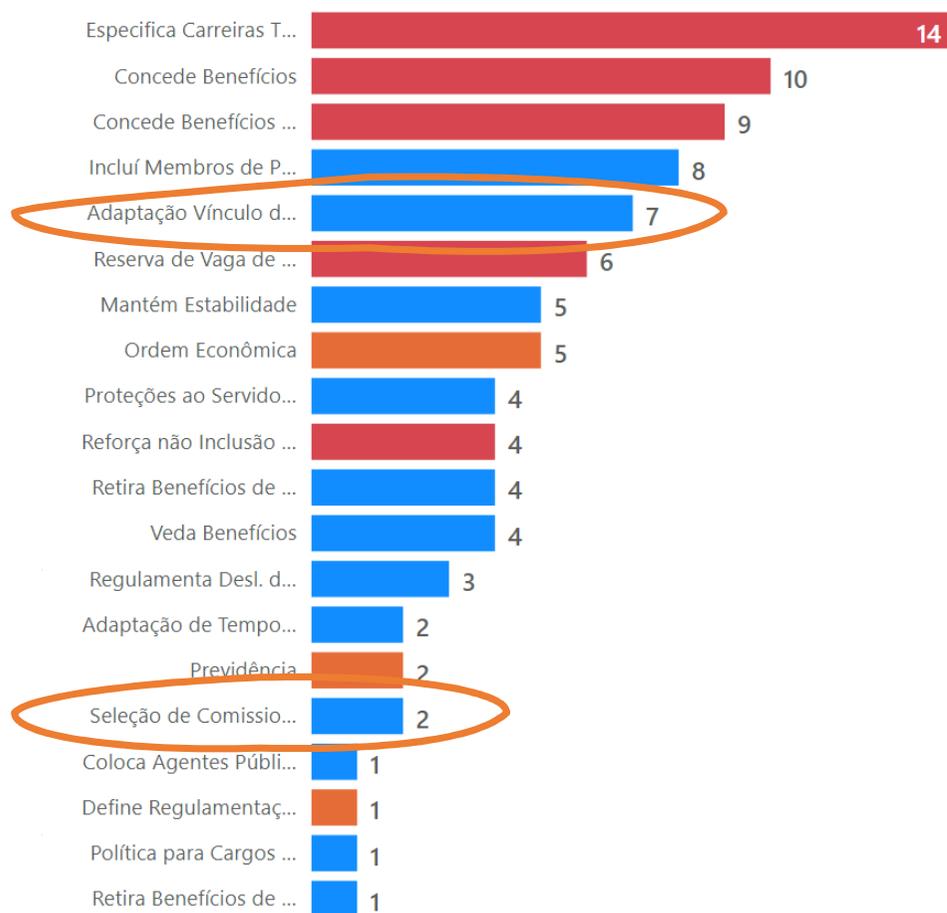


DESAFIOS

O serviço público brasileiro hoje se concentra nos estados e municípios: com a Constituição de 1988 estados e municípios assumiram a maior parte das responsabilidades de prestação dos serviços públicos. Assim, ao longo das últimas décadas, enquanto a quantidade de empregados da União permaneceu praticamente a mesmo, houve grande crescimento do número de funcionários públicos, sobre tudo nos municípios. Assim, a Reforma Administrativa hoje deve levar em conta principalmente a realidade dos entes subnacionais.

/// ALTERNATIVAS PARA AVANÇO NO TEMA

QTD. de Propostas por Sub-Tema



- **Das 59 emendas apresentadas na CESP, 7 tratam de propostas de melhorias ou adaptação do vínculo de experiência.** Isso demonstra que o tema tem atraído bastante atenção dos parlamentares;
- Enquanto proposta, sugere-se a previsão na Constituição de uma **Lei Complementar que irá tratar da gestão de desempenho e da avaliação durante período probatório** (possivelmente um Inciso do Art. 39 - [EMC 52 PEC03220](#));
- Além disso, é fundamental avançar minimamente para **profissionalização dos cargos de direção de médio escalão. Somente com boas chefias teremos boas avaliações** que tornaram o período probatório efetivo;
- A nível federal, além da PEC, a MP 1.042/21 pode ser uma oportunidade.

